

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BIRO
UMUM SEKRETARIAT DAERAH KANTOR GUBERNUR PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*”Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)”*



OLEH :

TIARA DESWITA

NIM. 1304558

**ADMINISTRASI ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

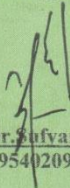
HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BIRO
UMUM SEKRETARIAT DAERAH KANTOR GUBERNUR PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : Tiara Deswita
NIM/BP : 1304558/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

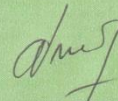
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



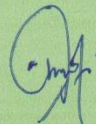
Prof Dr. Safvarma M, M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing II,



Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D.
NIP. 19611103 198203 2 002

Ketua Jurusan,



Dra. Anisah, M.Pd.
NIP.19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan skripsi di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BIRO
UMUM SEKRETARIAT DAERAH KANTOR GUBERNUR PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : Tiara Deswita
NIM/BP : 1304558/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji**Tanda Tangan**

1. Ketua : Prof Dr. Syufyarma M, M.Pd.

1.

2. Sekretaris : Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D.

2.

3. Anggota : Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D

3.

4. Anggota : Dr. Jasrial, M.Pd.

4.

5. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

5.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Negeri Padang.

Padang, Agustus 2017
yang menyatakan,



Tiara Deswita
NIM. 1304558/2013

Bismillahirrahmanirrahhiim

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain. Dan hanya kepada tuhanlah engkau berharap"

(Q.S. Al - insyirah ayat 6-8)

Alhamdulillahirabbil' alamin, akhirnya perjuanganku selama ini membuahkan hasil. Tiada kata yang paling pantas aku ucapkan selain rasa syukur atas segala rahmat dan kebahagiaan yang telah engkau limpahkan kepadaku.

Ku bersyukur kepadamu ya Allah, hari ini aku bisa menyelesaikan pendidikan hingga akhirnya aku meraih gelar kesarjana. Semua ini karena ridho Mu yang selalu mendengarkan semua doaku.

Ya Allah.....

Ku mohon ridho dan berkahmu dalam setiap langkahku
Ini bukan akhir dari perjuangan hidupku
Keberhasilan hari ini adalah awal perjuangan berikutnya
Maka jadikanlah ilmu yang telah ku dapat menjadi ilmu yang bermanfaat
Dan masukan aku pada golongan orang-orang yang bersyukur.

Ya rabby.....

Perkenankahlah ku hadiahkan karya ini untuk orang-orang yang
Istimewa dalam hidupku
Papa dan mamaku tercinta, buah dari perjuangan dan tetes keringat serta
Pengorbanan mu selama ini tak kan pernah terbalas walaupun hari ini
Aku melihat raut muka gembira dari wajahmu

Untuk mama papaku tercinta (Anizar Mawati & Zul Azmi)
Terima kasih untuk cinta, kasih sayang serta do'a mu yang selalu
Menemani langkahku sampai hari ini.

Buat Dosen pembing Akademik sekaligus pembimbing skripsi ku Prof Dr. Syufyarma M, M.Pd dan Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D (Bunda) makasih banyak bapak dan bunda yang telah membimbing iyha dalam membuat skripsi ini sampai akhirnya iyha mendapatkan gelar sarjana, semua kebaikan bapak dan bunda ngk akan terlupakan oleh iyha ☺

Buat abang ku Febry dan kakakku Dita.....

Akhirnya adikmu ini bisa mendapatkan gelar sepertimu
Terima kasih atas motivasi dan saran yang telah diberikan kepadaku

Adek ku suci & yudi.....

Terima kasih atas do'a dan bantuan yang diberikan kepada kakak, semoga nantinya adek bisa seperti kakak bahkan lebih dari kakak, agar bisa juga

membanggakan orang tua dengan meraih pendidikan yang tinggi mendapat gelar sarjana

My best friends yani FK, Lusi Rahmadhani (ucik)..... akhirnya bareng juga kita wisudanya ya, Hehehe dan buat Sri Mirawati yang senasib seperjuangan ngejar-ngejar ayah sama bunda, Hehehe akhirnya kita wisuda juga :D ngak sia-sia kita begadang buat ngolah data penelitian., dan makasih banyak buat pida dan ayu yang udah ngajarin buat ngolah datanya dan makasih banyak atas kebaikannya selama ini, akhirnya perjuangan kita membawa hasil gak sia-sia ya :D dan buat Bebekku weni (ciwen), nela (Neliwik), syri (uniang), indah, Dilla semoga cepat menyusul meraih gelar sarjananya, semangat euy!!! Makasih buat "Persahabatannya", pasti besok bakalan kangen banget ama kalian, canda, tawa, olok-olokan dan juga buli-bulian akan aku rindukan, Hehehehe

Buat kak vivi dan kak yanti Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, terima kasih sudah membantu iyha dalam melaksanakan penelitian, bantuan kakak semua tidak akan pernah iyha lupakan, Hehehehe

Dan akhirnya kata terima kasih buat teman-teman AP angkatan 2013, Banyak kenangan yang telah kita lalui bersama, jika suatu nanti kita bertemu jangan pernah lupakan aku, semoga kita semua sukses dengan masa depan yang cerah. Amin ya Rabbal Alamini ☺



Tiara Deswita, S.Pd

ABSTRAK

Judul : Hubungan Penempatan dengan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

Penulis : Tiara Deswita

NIM/BP : 1304558/2013

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd
2. Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satunya adalah penempatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) kinerja pegawai, (2) penempatan dan (3) hubungan penempatan dengan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara penempatan dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu melihat hubungan antara penempatan dengan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 154 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *skala likert* dengan lima jawaban pilihan. Uji validitas instrumen diperoleh menggunakan bantuan SPSS versi 16.00. Hasil validitas menunjukkan kedua instrumen valid. Uji reliabilitas instrumen diperoleh menggunakan SPSS versi 16.00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen reliabel.

Dimana hasil analisis data menunjukkan 1) kinerja berada pada interpretasi baik yaitu 86%, 2) penempatan berada pada interpretasi tepat yaitu 84%, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi $r_{hitung}=0,899 > r_{tabel}= 0,306$ dan $t_{hitung}= 16,420 > t_{tabel} 2,660$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya semakin tepat penempatan pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya dan begitu pula sebaliknya semakin kurang tepatnya penempatan pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Hubungan Penempatan dengan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat**”. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Dra. Anisah, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dan Dr. Hanif Alkadri, M.Pd sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas ilmu Pendidikan.
4. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd sebagai selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulisan menyelesaikan skripsi ini dan Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D sebagai Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus Pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

6. Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
7. Orang tua dan adik-adik tercinta yang telah memberikan do'a, nasehat, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2013 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk para sahabat yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda, Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Agustus 2017
Penulis,

Tiara Deswita
Nim. 1304558/2013

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORITIS	9
A. Kinerja Pegawai.....	9
1. Pengertian Kinerja Pegawai	9
2. Pentingnya kinerja Pegawai	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
4. Indikator Kinerja Pegawai	13
B. Penempatan Pegawai	19
1. Pengertian Penempatan Pegawai	19
2. Pentingnya Penempatan Pegawai Dalam Organisasi	20
3. Faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai.....	21
4. Indikator Penempatan Pegawai	25
B. Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai	30
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34

A. Jenis Penelitian	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Jenis Data dan Sumber Data	38
E. Instrumen Penelitian	39
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Data Penelitian	45
1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.	45
2. Deskripsi Variabel Penempatan.	48
B. Uji Persyaratan Analisis	50
1. Uji Normalitas Variabel Kinerja	50
2. Uji Normalitas Variabel Penempatan.....	51
C. Uji Hipotesis	51
D. Pembahasan	54
1. Kinerja Pegawai	54
2. Penempatan	56
3. Hubungan Penempatan dengan Kinerja Pegawai.....	57
E. Keterbatasan Penelitian	58
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Penarikan Indikator Kinerja Pegawai.	14
Tabel 2. Penarikan Indikator Penempatan Pegawai.	27
Tabel. 3. Populasi	35
Tabel. 4. Jumlah sampel setiap unit organisasi	38
Tabel 5: Klasifikasi dan Persentase Secara Kualitatif	42
Tabel 6. Distribusi frekuensi skor variabel kinerja pegawai.....	46
Tabel 7. Distribusi frekuensi skor variabel penempatan.....	48
Tabel 8. Rangkuman hasil penelitian	50
Tabel 9. Rangkuman hasil normalitas data	51
Tabel 10. Rangkuman hasil hipotesis.....	52
Tabel 11. Rangkuman uji keberartian korelasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Bagan Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan.	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN	65
PENGANTAR ANGKET PENELITIAN.....	67
ANGKET UJI COBA PENELITIAN	68
ANGKET UJI COBA PENELITIAN	69
TABULASI UJI COBA ANGKET PENELITIAN	76
HASIL UJI COBA ANGKET.....	77
PENGANTAR ANGKET PENELITIAN.....	81
ANGKET PENELITIAN	82
ANGKET PENELITIAN	83
PENGOLAHAN DATA UJI NORMALITAS	94
UJI NORMALITAS.....	100
SKOR MENTAH HASIL PENELITIAN	108
PENGOLAHAN DATA UNTUK UJI KORELASI.....	110
TABEL NILAI R PRODUCT MOMENT	113
TABEL NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI T.....	114
TABEL NILAI-NILAI CHI KUADRAT	115
TABEL KURVA NORMAL	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan alat dan wadah tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Organisasi tersebut adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang berperan didalamnya, termasuk sumber daya manusia. Untuk itu perlu diperhatikan mengenai sumber daya tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja seorang pegawai. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksanaan, pengendalian dan berupa untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Prawirosentono dalam sinambela (2016:481) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut wirawan (2009:166) pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif dalam bekerja. Dilihat dari beberapa aspek yaitu aspek keterampilan kerja, pegawai akan berusaha terampil dan mampu dalam melaksanakan tugasnya, dan dilihat pada aspek kualitas, pegawai yang kinerjanya baik akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dan tidak akan membiarkan ada yang terlantar.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat pada saat penulis menjalankan Praktek Lapangan Manajemen/ Administrasi Pendidikan I Pada tanggal 20 Juni s/d 26 Agustus 2016 diduga masih rendahnya kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.
2. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang menunggu perintah terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya.

3. Masih adanya pegawai yang kurang menjalin kerjasama diantara pegawai lainnya. Hal ini terlihat dari kurangnya sikap peduli antara satu sama lainnya.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah penempatan pegawai dalam bekerja. Sedangkan pandangan pegawai tentang pelaksanaan penempatan yang dilakukan oleh pimpinan sangat bervariasi, tergantung kepada pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai itu sendiri. Penempatan pegawai tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang menjalankan ahli tugas, demosi dan mutasi.

Penempatan pegawai dalam sistem sumber daya manusia merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Kegiatan penempatan dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai yang berasal dari dalam maupun luar organisasi dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya.

Hasibuan (2011:54) mengungkapkan bahwa penyeleksi harus mengetahui secara jelas kualifikasi yang akan diseleksi dari pelamar supaya penempatan nantinya tepat sasaran. Kualifikasi tersebut meliputi : 1) umur 2) keahlian 3) kesehatan fisik 4) pendidikan 5) jenis kelamin 6) tampang 7) minat dan bakat 8) tempramen 9) karakter 10) pengalaman kerja 11) kerja sama 12)

kejujuran 13) inisiatif dan 14) kreativitas. Adapun fenomena penempatan di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat, yaitu :

1. Kurang terlaksananya analisis jabatan dengan baik sehingga masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau kualifikasi jabatannya, hal ini terlihat dari beberapa jabatan diisi oleh pegawai yang tidak dibidangnya, sehingga pegawai tidak tahu pasti pekerjaan yang dilakukan di dalam organisasi tersebut, bahkan pekerjaan sehari-harinya tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.
2. Masih terlihatnya persoalan sehubungan dengan kurangnya pengalaman kerja pegawai. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai kurang memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang baik. contohnya dalam mengerjakan tugas masih ada beberapa pegawai yang kurang membantu karena masih ada yang belum memahami pekerjaan yang diberikan.
3. Masih terlihatnya persoalan sehubungan dengan penempatan pegawai yang kurang memperhatikan kondisi fisik pegawai. Hal ini terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang mengalami sakit tetapi masih memaksakan buat mengerjakan pekerjaannya, karena di bidang yang dia duduki sekarang itu merupakan bagian penting dalam organisasi tersebut yaitu pada bagian tata usaha di Biro Umum, karena tidak ada yang menggantikan pegawai tersebut maka dipaksakan buat bekerja, sehingga hasil kerjanya menjadi kurang efektif dan efisien.

Penempatan pegawai berdampak pada kinerja suatu organisasi, bahkan merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan

organisasi, disamping itu juga penempatan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga produktifitas organisasi meningkat.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapatkan perhatian pimpinan akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Berdasarkan fenomena-fenomena inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti permasalahan motivasi pegawai dengan judul ***“Hubungan Penempatan dengan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah tentang kinerja pegawai yang penulis temukan dilapangan yaitu:

1. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sehingga sering keluar kantor dalam jam pekerjaan berlangsung.
2. Kurangnya disiplin pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga sering datang terlambat ke kantor.
3. Kurangnya inisiatif pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas.
4. Kurangnya kerja sama antar rekan pegawai dalam bekerja.

Sedangkan dalam hal penempatan pegawai, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah penempatan pegawai yang masih kurang terlaksana dengan baik, yaitu:

1. Masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Masih kurangnya pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Masih kurangnya perhatian pegawai terhadap kesehatan fisiknya dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka penelitian ini dibatasi pada Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
2. Bagaimana penempatan pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
2. Penempatan pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
3. Ada tidaknya hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Pimpinan

Sebagai bahan masukan dalam upaya melakukan penempatan pegawai. Pemimpin harus dapat menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengawasan guna dapat meningkatkan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat.

2. Pegawai

Sebagai masukan atau informasi bagi pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat, terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Penulis

Untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat berada pada tingkat pencapaian 84% dengan kategori tinggi.
2. Penempatan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat berada pada tingkat pencapaian 86% dengan kategori tepat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, dimana $r_{hitung} = 0,899 > r_{tabel} = 0,306$ pada taraf signifikansi 1% atau pada taraf kepercayaan 99%, dan uji keberartian korelasi $t_{hitung} = 16,420 > t_{tabel} = 2,660$ pada taraf signifikansi 1% atau pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian menunjukan penempatan di Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Tepat” dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah

Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Baik” untuk itu dapat diharapkan Kepada Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat agar dapat memperhatikan lagi serta mengoptimalkan penempatan pegawai sebab dengan penempatan yang tepat diharapkan akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan penempatan pegawai yaitu dengan cara mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai, pengalaman pegawai dalam bekerja serta kondisi kesehatan pegawai tersebut.

2. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan lagi kinerjanya, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan tanggung jawabnya dalam bekerja yang dapat dilakukan dengan :
 - a. Pegawai selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan.
 - b. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan lagi kerjasama dan inisiatifnya dalam bekerja.
 - c. Pegawai diharapkan selalu berusaha memelihara hubungan yang baik didalam kantor maupun di luar kantor.
 - d. Pegawai diharapkan agar senantiasa memeberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan dan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan dengan penempatan dan kinerja pegawai agar dapat melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Oktaria. (Vol 1 No 1) 2013. *Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat*. (jurnal). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2678/2277>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Melayu, Hasibuan. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan pengembangan SDM* . Bandung : Alfabeta.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Mifthahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Velthzal dan Ella Javani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Wali Pres.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang, P Siagin. 2012. *Majemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi* . Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi* . Jakarta : Kencana.
- Suit, Jusuf. 1996. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.